



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA  
PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH  
ANJURAN TRIPARTIT DI TERIMA OLEH PARA PIHAK**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**TIA RAHMATIKA HAKIM**  
**NIM. 11527200278**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU-PEKANBARU**

**1441 H/2019 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA  
PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH  
ANJURAN TRIPARTIT DI TERIMA OLEH PARA PIHAK**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
(SH)*



**Oleh:**

**TIA RAHMATIKA HAKIM**  
**NIM. 11527200278**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**  
**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU-PEKANBARU**  
**1441 H/2019 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul *PENYELESAIAN PESELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DITERIMA OLEH PARA PIHAK*, yang ditulis oleh :

Nama : **Tia Rahmatika Hakim**  
 NIM : 11527200278  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : *Jumat, 27 Desember 2019*  
 Waktu : 13.30 WIB  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 3 Januari 2020 M  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Firdaus, SH., MH**

Sekretaris  
**Roni Kurniawan, SH., MH**

Penguji I  
**H. Nuraini Sahu, SH., MH**

Penguji II  
**Dr. H. Abu Samah, SH., MH**

Mengetahui :  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag**  
 NIP. 19580712 198603 1 005





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Skripsi ini berjudul *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit di Terima oleh Para Pihak"*

Nama : Tia Rahmatika Hakim  
 NIM : 11527200278  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat di terima dan disetujui untuk di ujikan dalam sidang Munaqasyah  
 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 28 November 2019

Pembimbing Skripsi

Joni Alizon, SH, MH

NIK.130 217 041

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

**Tia Rahmatika Hakim, (2019): Skripsi ini berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit di Terima oleh Para Pihak”**

Masalah dalam penelitian ini adalah terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dilakukan dengan perundingan tripartit melalui mediasi, setelah mediator mengeluarkan anjuran tripartit kemudian dibuatlah perjanjian bersama antar kedua belah pihak, namun masih terdapat keluhan dan perselisihan yang masih berlanjut karena pihak perusahaan belum sepenuhnya menjalankan perjanjian bersama yang telah dibuat tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak dan apa faktor-faktor penghambat dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis yaitu dengan cara melakukan survei langsung lapangan melalui observasi, wawancara, angket dan juga menggunakan studi kepustakaan, dengan teknik penarikan sampel *purposive sampling* dan *random sampling*.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit diterima, pihak Perusahaan dan Pekerja membuat perjanjian bersama, akan tetapi perjanjian tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan masih ada hak-hak pekerja yang belum diberikan sesuai dengan perjanjian bersama tersebut. Faktor penghambat dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit diterima meliputi faktor hukum, faktor internal dan faktor eksternal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segenap puji serta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak sanggup ku menghitung betapa banyak nikmat, rahmat dan hidayah yang Allah SWT limpahkan, nikmat kesenangan, kecukupan dan rahmat do'a yang kau kabulkan dan keinginan yang kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan teguranMU sehingga dengan itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak ummat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir program S1 Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DI TERIMA OLEH PARA PIHAK”** Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi dan kritik yang membangun, serta saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Yang

Terhormat :

1. Ayahanda Hakim Ma'arif, SH, MH, Ibunda Betty, S.Pi, Adik Ikhwan Adli Hakim, Vina Nabila Hakim dan Vani Nabila Hakim yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
2. Bapak Prof DR. KH. Ahmad Mujahidin M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum serta para Wakil Dekan I, II, dan III.
4. Bapak Firdaus S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum dan penasehat Akademik yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluahkan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini, serta Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum.
5. Bapak Joni Alizon, SH, MH selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan penulis dari awal proposal hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Pegawai Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani pengurusan administrasi penulisan.
7. Seluruh karyawan Perpustakaan UIN Suska Riau yang telah memberikan fasilitas peminjaman buku kepada penulis.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Teruntuk teman baik penulis Ratimaya Nadia Frima, Riska Amalia, Sintri Jumarni, Regina Mutia Putri, Ghea Gazira, Nurazizah, Siti Nuryana, Siska, Muhammad Suhani, Aprius Apolonius yang telah banyak membantu, memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pekanbaru, 21 November 2019  
Penulis

**TIA RAHMATIKA HAKIM**  
**NIM. 11527200278**

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Metode penelitian.....	11
F. Sistematika penulisan.....	16
<b>BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI</b>	
A. Dasar Pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak .....	18
B. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak.....	19
C. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak .....	20
D. Tugas Pokok Dan Fungsi Unit Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak .....	21
E. Struktur Organisasi .....	38
<b>BAB III TINJAUAN TEORITIS</b>	
A. Hubungan Industrial.....	39
B. Perselisihan Hubungan Industrial .....	41
C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	44
D. Perjanjian Kerja Bersama.....	57
E. Akibat Hukum Keputusan Hubungan Ketenagakerjaan.....	61



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Siak Pertambangan Energy Dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit Diterima Oleh Para Pihak.....	67
B. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Anantara PT. Siak Pertambangan Energi Dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit Di Terima Oleh Para Pihak.....	95

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	107
B. Saran.....	108

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi Dan Sampel .....	13
Tabel IV.1	Lama Bekerja.....	68
Tabel IV.2	Status Perjanjian Kerja.....	70
Tabel IV.3	Outsourcing.....	71
Tabel IV.4	Adakah Perjanjian Kerja .....	72
Tabel IV.5	Lama Perjanjian Kerja .....	73
Tabel IV.6	Pengetahuan Mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	74
Tabel IV.7	Pengetahuan Mengenai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	75
Tabel IV.8	Mendapatkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh PT. Siak Pertambangan Energi .....	76
Tabel IV.9	Perusahaan Memberikan Kompensasi Uang Pesangon Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	77
Tabel IV.10	PHK Secara Serentak.....	78
Tabel IV.11	Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Siak Pertambangan Energi Melalui Bipartit .....	80
Tabel IV.12	Kesepakatan Pada Tahap Bipartit.....	81
Tabel IV.13	Melanjutkan Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kepada Dinas Tenaga Kerja Setempat (Tripartit) .....	81
Tabel IV.14	Penyelesaian Kasus Dengan Mediasi .....	83
Tabel IV.15	Kepuasan Penyelesaian Dengan Mediator.....	84
Tabel IV.16	Mediator Mendorong Saudara Untuk Menyampaikan Aspirasi .....	85
Tabel IV.17	Mediator Dalam Perundingan Menyampaikan Dan Merumuskan Usulan Pihak Pekerja Kepada Pihak PT. Siak Pertambangan Energi Melalui Bahasa Yang Baik.....	87



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel IV.18	Mediator Dalam Perundingan Juga Melakukan Pertemuan Terpisah Dengan Pihak Pekerja Dan Pihak Perusahaan .....	88
Tabel IV.19	Kesepakatan Dalam Perundingan .....	88
Tabel IV.20	Anjuran Tripartit Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak .....	89
Tabel IV.21	Dibuat Perjanjian Bersama Setelah Anjuran Tripartit Diterima Oleh Para Pihak .....	90
Tabel IV.22	Perjanjian Yang Telah Dibuat Dilaksanakan Oleh Pihak Perusahaan .....	91
Tabel IV.23	Pengajuan Hukum ke pengadilan hubungan industrial.....	93





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Industri merupakan salah satu sarana yang memegang peranan penting dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia. Pelaku di bidang industri adalah pengusaha dan pekerja. Dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945<sup>1</sup>.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki beberapa ciri yaitu (a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara, (b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat, (c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan<sup>2</sup>.

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, dimana kadangkala pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki

<sup>1</sup>Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h.80.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial selama ini terjadi karena tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>3</sup>. Hal ini sejalan dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam yaitu; (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, (d) perselisihan pemutusan hubungan kerja<sup>4</sup>. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya<sup>5</sup>.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya

<sup>3</sup> Zaeni Asyihadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.145.

<sup>4</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>5</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h.299.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini. tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut<sup>6</sup>.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Langkah pertama penyelesaian hubungan industrial adalah dengan langkah bipartit, jika gagal maka pihak mempunyai kesempatan yang sama untuk meminta bantuan instansi ketenagakerjaan daerah setempat. Instansi ketenagakerjaan akan memberikan pilihan bagi para

<sup>6</sup>Erni Dwita Silambi. Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT Medco Lestari Papua). *Jurnal Universitas Masamus Merauke*. 2(1), 2013, h.508

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase<sup>7</sup>. Jika para pihak tidak memilih keduanya, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan perkara kepada mediator untuk diselesaikan melalui mediasi.

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial<sup>8</sup>. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena gagalnya upaya bipartit yang dilakukan antara buruh dan pengusaha, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase<sup>9</sup>.

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak mencatat banyaknya kasus tidak terselesaikan melalui mediasi sehingga banyaknya kasus perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang harus berlanjut ke pengadilan industrial. Padahal jalur penyelesaian pengadilan tidak akan menghasilkan kesepakatan bersama dan akan terdapat pihak menang dan kalah sehingga terjadinya ketidakharmonisan hubungan industrial. Berdasarkan kasus perselisihan hak yang terjadi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja

<sup>7</sup> Abd Latip, Lu'luailly, Ainiyah, Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan, *Jurnal Kompetensi*. Vol.12 No.2, Oktober 2018, h.67.

<sup>8</sup> Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), h.175.

<sup>9</sup> Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), h.46.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan Transmigrasi Kabupaten Siak diketahui bahwa terdapat kasus perselisihan yang diselesaikan lewat jalur mediasi namun tidak dilaksanakan sesuai anjuran.

Mediasi merupakan bentuk atau cara penyelesaian sengketa alternatif diluar pengadilan, dalam pengertiannya Bahasa Inggris yaitu *mediation* atau menengahi, yang dalam artiannya penyelesaian suatu sengketa dibutuhkan seorang penengah atau pihak ketiga<sup>10</sup>. Tahap mediasi dipilih karena alternatif penyelesaian sengketa ini yang paling sesuai, tidak membutuhkan biaya yang besar, dijalankan dalam waktu yang relatif singkat dan dapat dilaksanakan langsung oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja. Dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak ketiga tersebut disebut dengan mediator dalam hal ini mediator hubungan industrial merupakan pegawai pemerintah dibidang ketenagakerjaan yang sudah terpenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan untuk melakukan mediasi dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 Ayat 4 mewajibkan pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

Jalur konsiliasi sebenarnya memiliki kemiripan dengan mediasi, namun konsiliasi lebih bersifat formal dan memiliki ruang lingkup sengketa yang lebih luas. Konsiliator lebih banyak berperan pasif sebagai fasilitator perundingan yang membiarkan para pihak berunding secara mandiri. Konsiliasi lebih cocok diterapkan untuk menyelesaikan sengketa

<sup>10</sup> I Made Winky Hita Paramartha, 2018, "Kekuatan Hukum Mediasi Sebagai Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Pertanahan" *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol. 7, No. 3, Mei 2018, h.2.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bisnis yang besar<sup>11</sup>. Sedangkan arbitrase adalah suatu mekanisme alternatif penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh arbiter yang akan bertindak sebagai hakim atau peradilan swasta hingga ditetapkan hukum perdamaian bersama oleh para pihak sampai putusan yang final dan mengikat<sup>12</sup>. Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak<sup>13</sup>, namun jalur penyelesaian ini membutuhkan biaya dan kekuatan materil untuk membayar proses arbitrase yang dilaksanakan sehingga jalur ini akan menyulitkan bagi pihak buruh.

Seluruh perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang masuk ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak diselesaikan melalui Mediasi.PT. Siak Pertambangan Energi berselisih dengan 136 pekerja pada tahun 2015 lalu karena permasalahan hak dan pemutusan hubungan kerja<sup>14</sup>.

Pada kasus PT. Siak Pertambangan Energi yang berselisih dengan 136 pekerja sesuai anjuran yang dibuat dengan nomor 567/Disonekertrans/V/2015/614 terhadap PT.Siak Pertambangan Energi dan Karyawannya. Namun, anjuran yang dikemudian dikeluarkan perjanjian bersama antara kedua pihak hingga saat ini tidak juga selesai sejak 2015 hingga sekarang. Pihak perusahaan tidak melaksanakan anjuran yang dibuat dan tidak menjalankan sesuai perjanjian bersama, padahal telah dilakukan upaya Tripartit.

<sup>11</sup> Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. *Op.cit.*,h.48.

<sup>12</sup> Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)*, (Jakarta:PT: Fikahati Aneska, 2018), h.61.

<sup>13</sup> Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. *Op.cit.*,h.50.

<sup>14</sup> Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak, 2019.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Proses penyelesaian perselisihan ditempuh di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Siak awalnya ditenput secara bipartit (mediasi kedua belah pihak) namun apabila tidak mencapai kesepakatan maka sistem tripartit diterapkan. Sistem tripartit adalah upaya penyelesaian melalui forum yang dihadiri oleh wakil pengusaha, wakil pekerja/ buruh (SPSI) dan wakil Pemerintah yaitu Departemen Tenaga Kerja<sup>15</sup>.

Penyelesaian melalui Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan<sup>16</sup>.

Perjanjian bersama dibuat dan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator<sup>17</sup>. Namun, apabila salah satu pihak tidak mematuhi anjuran yang telah dibuat mediator tidak memiliki wewenang untuk memaksa<sup>18</sup>. Dalam suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi persyaratan yang diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: (1). kesepakatan kedua belah pihak, (2).

<sup>15</sup> Agus Susianto, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tripartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentk perjanjian bersama di kabupaten klaten, *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 3 (2), h.49

<sup>16</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), h.123.

<sup>17</sup> Andry Sugiantri, Solechan, dan Suhartoyo, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. *Jurnal Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2, 2016, h.6.

<sup>18</sup> Lusy Kurnia Febriana, Rachmad Budiono, & Ratih Dheviana Puru, Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang), *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Vol.2, No.2, h.8.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (3). adanya pekerjaan yang diperjanjikan, (4). pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan (kausa halal).

Sehingga dalam perjanjian bersama tersebut tidak boleh bertentangan dengan kausa halal berupa ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan. Syarat kausa halal yang merupakan syarat objektif suatu perjanjian, yang apabila tidak terpenuhi berakibat batal demi hukumnya perjanjian itu. Sehingga suatu perjanjian tidaklah cukup hanya dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Perjanjian bersama yang hanya didasari dengan kesepakatan saja dapat berakibat pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dalam artian undang-undang telah mengatur sedemikian rupa mengenai penghitungan hak-hak pesangon untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, apabila pembuatan perjanjian bersama tidak mengacu pada undang-undang, pihak pekerja akan dirugikan dengan perjanjian bersama tersebut. Sehingga keadilan untuk pekerja tidak dapat tercapai.

Namun, setelah anjuran tripartit diterima oleh kedua pihak pada tahun 2015 lalu hingga saat ini, beberapa orang pekerja mengaku hingga februari 2019 masih ada mantan pekerja yg belum menerima pesangon. Padahal seharusnya pihak perusahaan memberikan segera setelah anjuran dikeluarkan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang sumber mengatakan bahwa jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang terjadi terus bertambah dan tidak sesuai jumlahnya dengan mantan pekerja yang menggugat. Fenomena ini terus menjadi permasalahan yang belum menemui titik temu padahal anjuran tripartit telah ditandatangani kedua pihak.

Berdasarkan Uraian diatas dan penelitian terdahulu, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit di Terima oleh Para Pihak”**.

#### B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi batasan masalah adalah berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Siak pada permasalahan yang terjadi antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja sebanyak 136 orang yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang telah menjalankan proses mediasi dan dikeluarkannya anjuran tripartit.

#### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Apa faktor-faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak?

**D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak.
  - b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak.
2. Manfaat Penelitian
  - a. Manfaat Teoritis
    - 1) Hasil penelitian dapat memberikan kegunaan untuk mengembangkan ilmu hukum khususnya hukum bisnis.
    - 2) Dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian yang lain sesuai dengan bidang penelitian yang penulis teliti.
  - b. Manfaat Praktis
    - 1) Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat atau praktisi hukum dan instansi terkait tentang penyelesaian sengketa hukum bisnis khususnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Dengan dibuatnya penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam menaati peraturan dan memberikan hak-hak bagi pekerja.

### E. Metode Penelitian

#### 1. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah sosiologis empiris. Metode penelitian sosiologis memandang hukum sebagai fenomena sosial<sup>19</sup>. Sedangkan dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek peneliti yaitu : seorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain), dan pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

#### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini penulis lakukan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak.

#### 3. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian adalah yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian<sup>20</sup>. Adapun yang

<sup>19</sup>Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (LP3ES:Jakarta, 1989), h.16.

<sup>20</sup>Djam'an Satori, dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.46.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi subjek dalam penelitian ini adalah mantan pekerja yang berselisih dan PT. Siak Pertambangan Energi.

- b. Objek penelitian adalah masalah atau tema yang akan diteliti dalam kegiatan penelitian<sup>21</sup>. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah penyelesaian perselisihan yang terjadi berdasarkan perjanjian bersama.

#### 4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah keseluruhan subjek/objek yang ada pada suatu wilayah topik penelitian dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah yang ada pada penelitian<sup>22</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak 1 orang, Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak 4 orang, Human Resource Development PT. Siak pertambangan energi sebanyak 2 orang dan tenaga kerja yang berselisih dengan PT. Siak Pertambangan Energi pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak yang berjumlah 136 orang pekerja
- b. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini terdiri atas Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Human Resource Development PT. Siak Pertambangan Energi yang dipilih berdasarkan *purposive sampling*, Sedangkan sampel untuk Mantan pekerja PT. Siak

<sup>21</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h.199.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h.49.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pertambangan Energi dipilih berdasarkan *random sampling*. Alasan pemilihan teknik sampling ini dikarenakan terdapat perbedaan jumlah masing-masing populasi sampel.

**Tabel 1.1**  
**Populasi dan Sampel**

No	Keterangan	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas Tenagakerja Kabupaten Siak	1	1	100%
2	Mediator Dinas Tenagakerja Kabupaten Siak	4	4	100%
3	Human Resource Development PT. Siak Pertambangan Energi	2	2	100%
4	Mantan pekerja PT. Siak Pertambangan Energi	136	68	50%
Jumlah		143	75	52%

## 5. Sumber Data

Data yang diperoleh dari buku-buku dan literatur- literatur lainnya yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti<sup>23</sup>. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### a. Data primer

Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yaitu perilaku warga masyarakat yang melakukan penelitian<sup>24</sup>. Pengumpulan data primer dengan menggunakan wawancara/interview langsung kepada responden dan pengisian

<sup>23</sup> Sulistyowati Irianto & Shidarta, *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*. (Jakarta: Yayasan Pusaka Obor Indonesia, 2017), h.19.

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), h.12.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

angket/kuesioner oleh responden (mantan pekerja PT. Siak Pertambangan Energi). *Interview* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *interview* bebas terpimpin, yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman, tetapi tidak menutup kemungkinan adanya variasi pertanyaan sesuai dengan situasi ketika wawancara berlangsung<sup>25</sup>. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.<sup>26</sup>

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah melalui dokumen-dokumen resmi<sup>27</sup>. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder, pada dasarnya adalah data normatif terutama yang bersumber dari perundang-undangan<sup>28</sup>. Data sekunder atau studi kepustakaan ini untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat, ataupun penemuan-penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan<sup>29</sup>. Selain studi kepustakaan,

<sup>25</sup> Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 2016), h. 59-60.

<sup>26</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011), h.210.

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto, *Loc.cit*.

<sup>28</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT.CitraAdityaBakti, 2004), h.151.

<sup>29</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), h.98.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan studi dokumen yang meliputi dokumen hukum yang tidak dipublikasikan melalui perpustakaan umum<sup>30</sup>.

## 6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### a. Observasi

Merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan<sup>31</sup>. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan meninjau objek penelitian.

### b. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap-muka (*face to face*) ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden<sup>32</sup>.

### c. Angket

Angket adalah alat pengumpul data yang digunakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, kemudian angket

<sup>30</sup> Abdulkadir Muhammad, *Op.cit.*, h.151.

<sup>31</sup> M.Djuandi Ghony, Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), h.165.

<sup>32</sup> Amiruddin & Zainal Asikin, *Loc.cit.*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini diisi secara tertulis oleh mantan pekerja PT. Siak Pertambangan Energi yang terpilih sebagai responden.

#### d. Studi pustaka

Studi pustaka yaitu menelaah buku-buku dan karya tulis atau jurnal yang ada hubungannya dengan perselisihan hubungan industrial.

### 7. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi dokumen, pada dasarnya merupakan data tataran yang dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu setelah data terkumpul kemudian dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dari yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus. Dalam penarikan kesimpulan, penulis menggunakan metode deduktif<sup>33</sup>.

### F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, penulis menyusun secara sistematika dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri berisikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

<sup>33</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, Loc.cit.*, h.32.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang sejarah singkat objek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi.

**BAB III : TINJUAN TEORITIS**

Pada bab ini berisikan tentang tinjauan umum tentang hubungan industrial, sengketa ketenagakerjaan, penyelesaian sengketa dan perjanjian bersama.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah tentang penyelesaian perselisihan antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak, serta faktor-faktor penghambat penyelesaian perselisihan antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang diringkas dari hasil penelitian dan pembahasan, kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan beberapa saran.

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI

### A. Dasar Pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak

Pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia diberlakukan sebelum adanya peraturan daerah tentang otonomi daerah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah mulai berlaku efektif pada bulan Januari 2002, dan undang-undang tersebut masih berlaku sebelum diganti dengan undang-undang yang baru yaitu Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tersebut, dibentuk peraturan daerah yang lebih sempit lagi yang mengatur tentang otonomi daerah, yang di dalamnya terdapat pengaturan tentang dinas tenaga kerja, yaitu Perda Nomor 19 Tahun 2000.

Sebelum ada Perda tentang otonomi daerah, instansi yang berwenang mengatur ketenagakerjaan adalah Kantor Transmigrasi dan Perpindahan Penduduk. Tetapi setelah ada Perda tentang otonomi daerah, nama Kantor Transmigrasi dan Perpindahan Penduduk diganti dengan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, yang merupakan gabungan dari Dinas Perburuhan, Kantor Departemen Transmigrasi, dan Dinas Tenaga Kerja Pembantu.

Setelah terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, maka dibentuk susunan organisasi menurut Perda tersebut. Khusus Sub Dinas Mobilitas Penduduk menangani masalah transmigrasi, sedangkan Sub Dinas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungan Industrial dan Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja menangani masalah ketenagakerjaan.

Kata-kata transmigrasi diganti dengan mobilitas penduduk karena transmigrasi artinya lebih sempit, hanya perpindahan penduduk dari Jawa keluar Jawa. Sedangkan mobilitas penduduk mempunyai arti yang lebih luas, yaitu termasuk perpindahan penduduk dari satu daerah ke daerah lain tetapi penduduk tersebut tidak menetap (Boro). Transmigrasi bertujuan untuk pemeratakan penduduk dan mensejahterakan penduduk. Kriteria transmigran yaitu yang tidak mempunyai rumah, petani miskin, petani gulrem, dan yang berpenghasilan tidak tetap. Daerah penempatan transmigrasi biasanya di luar Jawa, Madura, dan Bali.

### B. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak

#### 1. Visi

Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat dan Tenaga Kerja yang Terampil dan Profesional Menuju Masyarakat Siak yang Sejahtera

#### 2. Misi

- a. Meningkatkan akses bilitas pelayanan sosial, mencegah dan menangani masalah sosial, meningkatkan kualitas pelayanan sosial serta memfasilitasi pembentukan sumber daya tenaga kesehateraan sosial.
- b. Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja baru bagi pencari kerja/penganggur serta menjembatani pencari kerja dengan pihak perusahaan dalam pemagangan dan penempatan tenaga kerja yang diprioritaskan kepada tenaga kerja tempatan/lokal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja yang meliputi pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, pemantapan hubungan industrial, perlindungan terhadap pekerja dan jamsostek.
- d. Meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diperusahaan.
- e. Pengembangan wilayah transmigrasi lokal.

### C. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak

#### 1. Tugas Pokok

Melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang social, tenaga kerja dan transmigrasi.

#### 2. Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembantuan di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
- b. Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
- d. Pelaksanaan urusan tata usaha dinas.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya



## **D. Tugas Pokok dan Fungsi Unit Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak**

### **1. Kepala Dinas**

- a. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas
- b. Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :
  - 1) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
  - 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
  - 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya.
  - 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

### **2. Sekretariat**

- a. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris
- b. Sekertaris mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinas ikan, dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengolahan pelayanan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesekretarian yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengolahan umum dan kepegawaian serta pengolahan keuangan.

c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini sekretaris menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penetapan penyusunan rencana dan program kerja pengelolaan pelayanan kesekretariatan.
- 2) Penetapan rumusan kebijakan koordinasi penyusunan program dan penyelenggaraan tugas – tugas bidang secara terpadu
- 3) Penetapan rumusan kebijakan pelayanan administratif Dina
- 4) Penetapan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi umum dan kerumahtanggaan.
- 5) Penetapan rumusan kebijakan pengelolaan kelembagaan dan ketatalaksanaan serta hubungan masyarakat.
- 6) Penetapan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian.
- 7) Penetapan rumusan kebijakan pelayanan administrasi pengelolaan keuangan.
- 8) Penetapan rumusan kebijakan pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas Dinas.
- 9) Penetapan rumusan kebijakan pengkoordinasian publikasi pelaksanaan tugas Dinas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Penetapan rumusan kebijakan pengkoordinasian penyusunan dan penyampaian bahan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas.

11) Pelaporan pelaksanaan tugas pengelolaan pelayanan kesekretarian.

12) Evaluasi pelaksanaan tugas pengelolaan pelayanan kesekretarian. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

13) Pelaksanaan koordinasi/kerja sama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi /lembaga atau pihak ketiga dibidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan.

d. Sekertaris, Membawahkan :

- 1) Sub. Bag Penyusunan Program
- 2) Sub. Bag Umum dan Kepegawaian
- 3) Sub. Bag Keuangan

### 3. Sub. Bagian Penyusunan program

- a. Sub Bagian Penyusunan Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
- b. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas pokok merencanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program Dinas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini Sub. Bag Penyusunan Program menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Dinas.
- 2) Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja Dinas.
- 3) Pelaksanaan penyusunan rencana strategis Dinas.
- 4) Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan perundang – undangan penunjang pelaksanaan tugas.
- 5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 7) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana dan program kerja dengan sub unit kerja lain dilingkungan Dinas

**4. Sub. Bagian umum dan kepegawaian**

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
- b. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini Sub. Bag Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :
  - 1) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian.
  - 2) Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian, dan pengiriman surat – surat, naskah Dinas dari pengelolaan dokumentasi dan kearsipan.
  - 3) Pelaksanaan pembuatan dan penggandaan naskah Dinas.
  - 4) Pelaksanaan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja dilingkungan Dinas.
  - 5) Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan Dinas.
  - 6) Pelaksanaan pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat – rapat Dinas.
  - 7) Pelaksanaan dan pelayanan hubungan masyarakat.
  - 8) Pelaksanaan pengurusan kerumahtanggaan, keamanan dan ketertiban kantor.
  - 9) Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan kantor, gedung kantor, kendaraan Dinas dan aset lainnya. Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan Dinas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 10) Pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan Dinas
- 11) Penyusunan bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas Dinas.
- 12) Pelaksanaan pengelolaan perpustakaan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan.
- 13) Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian.
- 14) Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai.
- 15) Penyusunan dan penyiapan bahan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun, kartu pegawai, karis/karsu, taspen, askes dan pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai.
- 16) Penyusunan dan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/pelatihan struktural, teknis dan fungsional serta ujian Dinas.
- 17) Fasilitas pembinaan umum kepegawaian dan pengembangan karier serta disiplin pegawai
- 18) Penyusunan dan penyiapan pengurusan administrasi pensiun dan cuti pegawai.
- 19) Pengkoordinasian penyusunan administrasi DP-3, DUK, sumpah/janji pegawai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 20) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 21) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 22) Pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian dengan sub unit kerja lain dilingkungan Dinas

**5. Sub. Bagian keuangan**

- a. Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
- b. Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas.
- c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini Sub. Bag Keuangan menyelenggarakan fungsi:
  - 1) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas.
  - 2) Pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Dinas
  - 3) Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan dan belanja.
  - 4) Pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Perencanaan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan.
- 6) Pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja Dinas.
- 7) Pelaksanaan pembinaan administrasi keuangan dan penyiapan bahan pembinaan administrasi akuntansi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Dinas. Penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Dinas.
- 8) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja pengelolaan keuangan dengan para Kepala Bidang di lingkungan Dinas.
- 9) Pelaksanaan penyusunan rencana penyediaan fasilitas pendukung pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan.
- 10) Pelaksanaan koordinasi teknis perumusan penyusunan rencana dan dukungan anggaran pelaksanaan tugas Dinas.
- 11) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 12) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 13) Pelaksanaan koordinasi pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas dengan sub unit kerja lain dilingkungan Dinas.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**6. Bagian Penempatan Tenaga kerja dan perluasan kerja**

- a. Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.
- b. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan dan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja dan transmigrasi serta perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan tenaga kerja.
- c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja menyelenggarakan fungsi :
  - 1) Penetapan penyusunan rencana dan program kerja pengelolaan dan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.
  - 2) Penetapan penyebarluasan informasi pasar kerja dan pendaftaran pencari kerja (pencaker) dan lowongan kerja.
  - 3) Penetapan penyusunan pengolahan dan penganalisisan data pencaker dan data lowongan kerja.
  - 4) Penetapan pemberian pelayanan informasi pasar kerja, bimbingan jabatan kepada pencaker dan pengguna tenaga kerja.
  - 5) Penetapan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja
  - 6) Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional pengantar kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Penetapan penerbitan dan pengendalian izin pendirian lembaga bursa LPTKS kerja/LPTKS dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan.
- 8) Penetapan penerbitan rekomendasi untuk perizinan pendirian LPTKS dan lembaga penyuluhan bimbingan jabatan yang akan melakukan kegiatan.
- 9) Penetapan pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/job fair
- 10) Penetapan fasilitas penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat.
- 11) Penetapan penyuluhan, rekrutmen, seleksi dan pengesahan pengantar kerja, serta penempatan tenaga kerja AKAD/Antar Kerja Lokal (AKL).
- 12) Penetapan penerbitan SPP AKL.
- 13) Penetapan penerbitan rekomendasi izin operasional TKS Luar Negeri, TKS Indonesia, lembaga sukarela Indonesia.
- 14) Penetapan pelaksanaan pembinaan, pengendalian dan
- 15) pengawasan pendayagunaan TKS dan lembaga sukarela.
- 16) Penetapan pendaftaran dan fasilitas pembentukan TKM.
- 17) Penetapan penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKWNA pendatang.
- 18) Penetapan monitoring dan evaluasi penggunaan TKWNA pendatang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 19) Penetapan pelaksanaan pelatihan/bimbingan teknis, penyebarluasan dan penerapan teknologi tepat guna.
- 20) Penetapan penyelenggaraan program perluasan kerja melalui bimbingan usaha mandiri, sektor informal dan padat karya serta pemberian kerja system padat karya (PKSPK) Penetapan fasilitas penempatan tenaga kerja luar negeri yang meliputi penyuluhan, pendaftaran/seleksi, penerbitan rekomendasi paspor/izin pendirian kantor cabang PPTKIS, pengawasan dan monitoring penempatan dan perlindungan TKI, penerbitan rekomendasi perizinan tempat penampungan serta pelayanan kepulangan TKI.
- 21) Penetapan kebijakan pembangunan dan pemberdayaan kawasan permukiman transmigrasi local.
- 22) Penetapan pendaftaran, seleksi, identifikasi dan legitimasi calon transmigran.
- 23) Penetapan bimbingan mental calon transmigran.
- 24) Pelaksanaan transito dan pengangkutan calon transmigran
- 25) Pelaksanaan publikasi calon transmigran
- 26) Pelaksanaan peningkatan partisipasi masyarakat dibidang transmigran.
- 27) Pelaksanaan penyuluhan dan sosialisasi program – program transmigrasi.
- 28) Pelaksanaan pendaftaran dan fasilitasi penempatan pengungsi/eksodan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29) Pelaporan pelaksanaan tugas pengelolaan dan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

30) Evaluasi pelaksanaan tugas pengelolaan dan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

31) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

32) Pelaksanaan koordinasi/kerja sama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga dibidang pengelolaan dan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Membawahkan :

- 1) Seksi Penyaluran Dan Bimbingan Jabatan
- 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
- 3) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Dan Pemberdayaan Tenaga Kerja

**7. Seksi penyaluran dan bimbingan jabatan**

- a. Seksi Penyaluran dan Bimbingan Jabatan dipimpin oleh seorang Kepala seksi
- b. Kepala Seksi Penyaluran dan Bimbingan Jabatan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan penyaluran dan bimbingan jabatan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Seksi Penyaluran dan Bimbingan Jabatan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan penyaluran dan bimbingan jabatan.
- 2) Pelaksanaan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja.
- 3) Pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional pengantar kerja.
- 4) Pelaksanaan penerbitan dan pengendalian izin lembaga bursakerja /LPTKS dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan.
- 5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 7) Pelaksanaan koordinasi pelayanan penyaluran dan bimbingan jabatan dengan sub unit lain dilingkungan Dinas.

**8. Bidang hubungan industrial dan syarat kerja**

- a. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dipimpin Oleh Seorang Kepala Bidang
- b. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pelayan hubungan industrial dan syarat kerja yang meliputi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembinaan persyaratan kerja serta pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penetapan penyusunan rencana dan program kerja pelayanan Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja.
- 2) Penetapan fasilitas penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan.
- 3) Penetapan pendaftaran PKB, perjanjian pekerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- 4) Penetapan pencatatan PKWT pada perusahaan.
- 5) Penetapan pemberian ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pendaftaran perjanjian pekerja antara perusahaan pemberi pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- 6) Penetapan pencabutan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atas rekomendasi pusat dan atau Provinsi.
- 7) Penetapan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- 8) Penetapan Pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan.
- 9) Penetapan penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 10) Penetapan pendaftaran dan seksi calon hakim *ad hoc* pengadilan hubungan industrial.
- 11) Penetapan bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan.
- 12) Penetapan penyusunan dan pengusulan penetapan upah minimum kepada Gubernur.
- 13) Penetapan pembinaan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
Penetapan pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di perusahaan.
- 14) Penetapan pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaanserta pelaku hubungan industrial.
- 15) Penetapan verifikasi keanggotaan SP/SB.
- 16) Penetapan pencatatan organisasi pengusaha dan pekerja/buruh.
- 17) Penetapan organisasi pengusaha dan pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan berdasarkan hasil verifikasi.
- 18) Pelaporan pelaksanaan tugas pelayanan hubungan industrial dan syarat kerja.
- 19) Evaluasi pelaksanaan tugas pelayanan hubungan industril dan syarat kerja.
- 20) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21) Pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga dibidang pelayanan hubungan industrial dan syarat kerja.

d. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Membawahkan :

- 1) Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja
- 2) Seksi Pembinaan Persyaratan Kerja
- 3) Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

**9. Seksi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja**

a. Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja dipimpin oleh seorang kepala seksi.

b. Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas fasilitasi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala seksi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan fasilitasi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Pelaksanaan pembinaan fasilitasi penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan.
- 3) Pelaksanaan pendaftaran PKB, perjanjian pekerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- 4) Pelaksanaan fasilitasi pencatatan PKWT pada perusahaan.
- 5) Pelaksanaan fasilitasi pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
- 6) Penyusunan rumusan kebijakan penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan berdasarkan hasil verifikasi.
- 7) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 8) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 9) Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja dengan sub unit kerja lain di lingkungan Dinas



## E. Struktur Organisasi

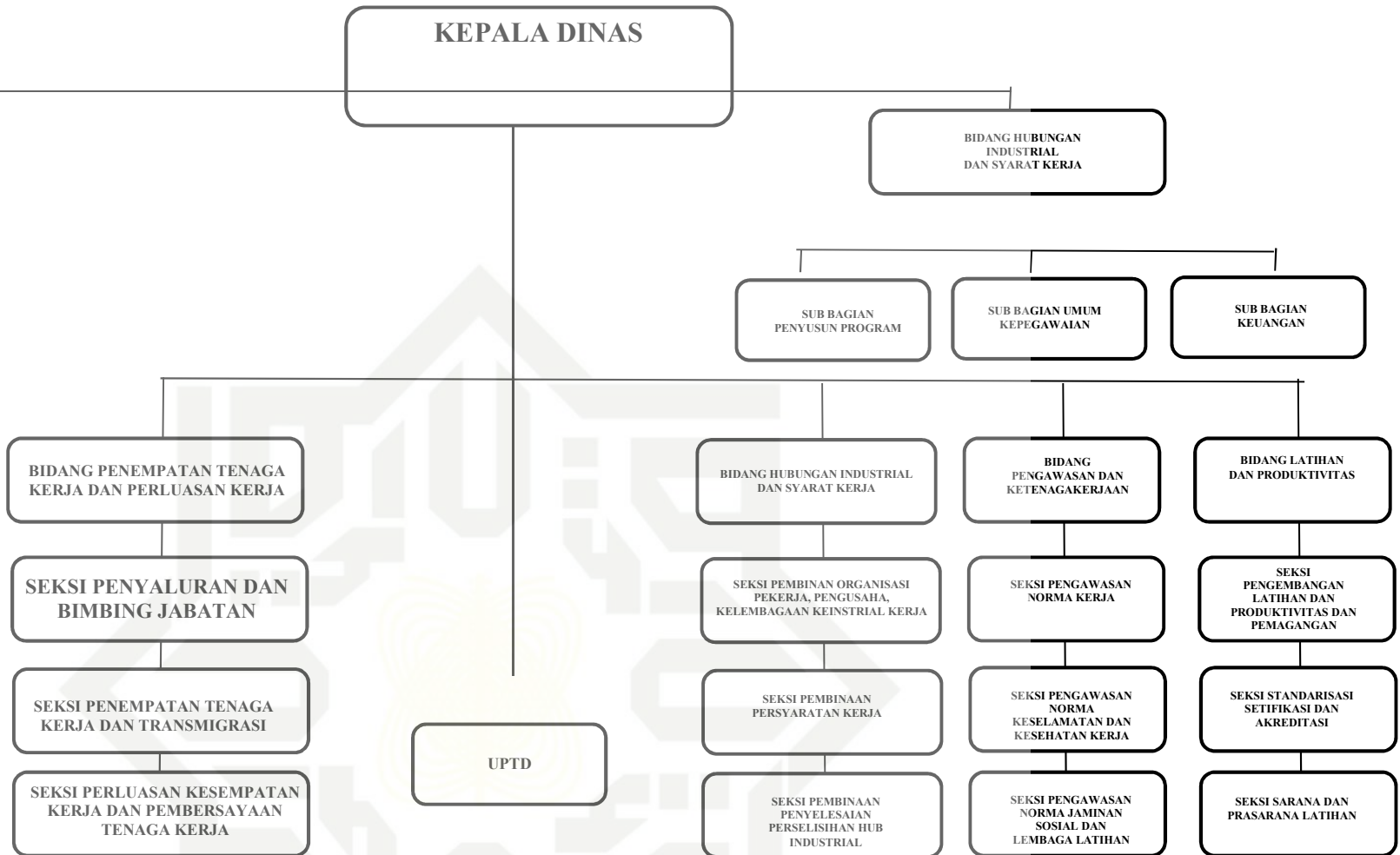
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

JAPUNG

State Islamic Uni



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945<sup>34</sup>. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>35</sup>.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila. Pemerintahan dalam hukum ketenagakerjaan diartikan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosioekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tidak

<sup>34</sup>Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>35</sup>Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan tercapainya keadilan pada hubungan ketenagakerjaan, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai yang lemah.<sup>36</sup>

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (stakeholder) dalam sebuah perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Disamping para stakeholder tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen; serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.<sup>37</sup>

Hubungan industrial di Indonesia mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut: (a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara. (b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat. (c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.<sup>38</sup>

<sup>36</sup>R. Joni Bambang., *Loc.cit*, h.289.

<sup>37</sup>Payaman J. Simanjuntak, , *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta:Jala Permata Aksara, 2009), h.1.

<sup>38</sup>Abdul Khakim., *Loc.cit*.



## B. Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a) Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama<sup>39</sup>.
- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama<sup>40</sup>.
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak<sup>41</sup>.
- d) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan,

<sup>39</sup>Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>40</sup>Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>41</sup>Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan<sup>42</sup>.

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum. Lalu Husni memberikan pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerja sama. Menurut Lalu Husni dalam bukunya juga menyatakan bahwa, perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku. Adapun unsur-unsur dari sengketa adalah<sup>43</sup>:

- 1) Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih).
- 2) Tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu mengkehendaki agar pihak yang lain berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
- 3) Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

<sup>42</sup>Pasal 1 Ayat 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>43</sup>Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta:Penerbit Raja Grafindo Persada, 2015), h.86.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada dasarnya sengketa hubungan industrial dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu:

- 1) Perselisihan hubungan industrial menurut sifatnya:
  - a) Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
  - b) Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.
- 2) Perselisihan hubungan industrial menurut jenisnya:
  - a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
  - b) Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/majikan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.<sup>44</sup>

<sup>44</sup>*Ibid.*, h.43.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Iman Soepomo, perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.<sup>45</sup>

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.<sup>46</sup>

### C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### 1. Bipartit

Penyelesaian Melalui Bipartit Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, maka harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut sebagai pendekatan bipartit.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau

<sup>45</sup>*Ibid.*

<sup>46</sup>R. Joni Bambang. *Loc.cit*, h.292.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam ketentuan Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat<sup>47</sup>: (a) Nama lengkap dan alamat para pihak; (b) Tanggal dan tempat perundingan; (c) Pokok masalah atau alasan perselisihan; (d) Pendapat para pihak; (e) kesimpulan atau hasil perundingan; dan (f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama ini wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Dalam hal Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan

<sup>47</sup>Darwis Anatami, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, 10 (2), 2015, h.301.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

## 2. Tripartit

Penyelesaian melalui Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan.<sup>48</sup>

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui konsiliasi, arbitrase dan mediasi.

### a. Konsiliasi

Terdapat beberapa metode/cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan metode konsiliasi. Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang masih dalam satu perusahaan

<sup>48</sup>Maimun., *Loc.cit*, h.123.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang netral.<sup>49</sup> Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.<sup>50</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral<sup>51</sup>. Adapun yang dimaksud dengan konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak<sup>52</sup>. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah

<sup>49</sup>Pasal 1 Ayat 13, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>50</sup>Muslikhudin, *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*), PHI/PHK BP3TK, Jateng, 2011, h.90.

<sup>51</sup>Pasal 1 Ayat 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>52</sup>Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan siding konsiliasi pertama. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak yang diketahui oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Sedangkan apabila dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:<sup>53</sup> (a) konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis; (b) anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; (c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; (d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis; (e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (f) dalam hal anjuran tertulis

<sup>53</sup> Akbar Pradima, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan, *Jurnal Ilmu Hukum*, 9 (17), h.11.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, makapara pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

#### b. Arbitrase

Arbitrase menurut Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah: Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>54</sup>

Penyelesaian Melalui Arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan

<sup>54</sup>Pasal 1 Ayat 15, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final<sup>55</sup>.

Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter. Arbiter adalah:

“Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antra SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih”.<sup>56</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Namun apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase<sup>57</sup>. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau

<sup>55</sup> Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan.

<sup>56</sup> Muslikhudin., *Op.cit.*, h.92.

<sup>57</sup> Dahlia dan Agatha Jumiati, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004*, Wacana Hukum, Vol. IX (2), 2011, h.48.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial<sup>58</sup>.

#### c. Mediasi

Ditinjau secara konseptual, mediasi berasal dari bahasa Inggris *mediation* yang berarti perantara<sup>59</sup>, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *medio* artinya pertengahan dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mediasi berarti menengahi.<sup>60</sup> Mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif dan dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktivitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar, bila tidak ada negosiasi, tidak ada mediasi.<sup>61</sup>

Sedangkan pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>62</sup> Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> As'Adi, *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.3.

<sup>60</sup> *Ibid.*, h.3.

<sup>61</sup> *Ibid.*, h.4.

<sup>62</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), h.226.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan”.<sup>63</sup>

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sedangkan apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka:

<sup>63</sup>Pasal 1 Ayat 12, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis<sup>64</sup>;
- b) anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak siding mediasi pertama kepada para pihak;
- c) para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak harus sudah selesai membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- f) dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

<sup>64</sup> Pristika Handayani, Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Batam, *Jurnal Lex Librum*, 4 (1), h.593.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang tugasnya menyelesaikan sengketa/perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>65</sup>.

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 115. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal; a) Kewenangannya terbatas atau khusus b) Adanya hakim ad-hoc c) Adanya aturan-aturan khusus (*les specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

Pengadilan hubungan industrial dalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, oleh Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2004 diberikan kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan hal-hal berikut: <sup>66</sup> 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan 3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan

<sup>65</sup>Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>66</sup>Lalu Husni, *Loc. Cit*, h.82

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan kerja 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dalam menjalankan kewenangannya tersebut, pengadilan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata, kecuali yang diatur khusus dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2004. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2004 juga memerintahkan kepada hakim untuk membantu para penggugat dalam mengajukan suatu surat gugatan.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial<sup>67</sup>. Sebagai pengadilan di lingkungan Pengadilan Negeri, eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti regulasi eksekusi yang berlaku untuk Pengadilan Negeri, kecuali UU PPHI menentukan lain. Eksekusi putusan pengadilan adalah salah satu wujud penyelesaian suatu perselisihan, sebab salah satu kewenangan pengadilan adalah menyelesaikan suatu perselisihan<sup>67</sup>. Sumber hukum acara perdata utama yang berlaku untuk Pengadilan Negeri adalah HIR (*Het Herziene indonesisch Reglement*) dan RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*). HIR berlaku untuk Jawa dan Madura, sedangkan RBg berlaku untuk luar Jawa dan Madura.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan di lingkungan

<sup>67</sup>Pasal 1 Ayat 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”. Dengan pasal ini berarti, kecuali diatur secara khusus dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, HIR dan RBg berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial. Persoalannya adalah bahwa HIR dan RBg tidak mengatur secara khusus eksekusi putusan pengadilan di mana pengadilan memerintahkan subjek hukum tertentu untuk melakukan perbuatan hukum, misalnya mempekerjakan kembali pekerja<sup>68</sup>.

Menurut Sudikno Mertokusumo Putusan hakim adalah: “suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat yang diberi wewenang itu, diucapkan dipersidangan dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak”.<sup>69</sup> Setelah adanya putusan tersebut, apabila salah satu dari kedua belah pihak masih tidak puas akan putusan oleh hakim, ia dapat melakukan upaya hukum. Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan, karena hakim juga seorang manusia yang dapat melakukan kesalaha/kekhilafan sehingga salah memutuskan atau memihak salah satu pihak.

<sup>68</sup> Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>69</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Jogyakarta:Liberty,2009), h. 174.



## D. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>70</sup> Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.<sup>71</sup>

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni :

### 1) Ada pekerjaan

Perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjian (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh.

### 2) Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja),

<sup>70</sup>Lalu Husni., *Loc.cit.*,h.64.

<sup>71</sup>*Ibid.*, h. 65.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah.

#### 3) Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.<sup>72</sup>

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perjanjian ini dikenal dalam khazanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau sekumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>73</sup>

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan.<sup>74</sup> Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa

<sup>72</sup> Adrian Sutedi., *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.47.

<sup>73</sup> Lalu Husni., *Op.cit*, h.73.

<sup>74</sup> Adrian Sutedi., *Op.cit*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.<sup>75</sup>

Penyusunan perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia.<sup>76</sup> Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja atau serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja atau buruh sebagai pihak yang lemah. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut :

- 1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- 2) Serikat pekerja atau serikat buruh yang berhak mewakili pekerja atau buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja berasama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

<sup>75</sup>Pasal 1 Ayat 21, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>76</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2011), h.172.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>77</sup>

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir.<sup>78</sup>

Pasal 124 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh serta pekerja atau buruh;
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.<sup>79</sup>

<sup>77</sup> Adrian Sutedi., *Loc.cit.*, h.53.

<sup>78</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h.79.

<sup>79</sup> Pasal 124 Ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



## © Hak cipta milik UIN Suska Riau E. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu<sup>80</sup>.

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh

<sup>80</sup>Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h.44-45.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha atau perusahaan. Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan.

Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:<sup>81</sup>

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya,
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi pemaksaan atau intimidasi dari pengusaha,
- c. Pekerja mencapai usia pensiun,
- d. Pekerja meninggal dunia

Menurut sejumlah Pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan:

- a. Jika pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158)
- b. Jika pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (Pasal 161)
- c. Jika pekerja terjerat tindak pidana atau ditahan oleh pihak berwajib (Pasal 160)
- d. Jika perusahaan beralih status kepemilikan (Pasal 163)
- e. Jika perusahaan tutup akibat merugi secara terus-menerus selama 2 tahun (Pasal 164)

<sup>81</sup>Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, (Jakarta:Visi Media,2013), h.82-83.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Jika perusahaan harus melakukan efisiensi (Pasal 156)
- g. Jika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165)
- h. Jika pekerja meninggal dunia (Pasal 166)
- i. Jika pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- j. Jika pekerja mangkir selama 5 hari kerja tanpa pemberitahuan (Pasal 168)

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153<sup>82</sup>. Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terusmenerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku,
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,

<sup>82</sup>D. Danny Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Jakarta:Gramedia,2014), hal.30-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali karyawan/pekerja yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak<sup>83</sup>.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau sedikit-tidaknya mengurangi beban buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), Undang-Undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak<sup>84</sup>.

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap

<sup>83</sup>Zaeni asyhadie, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. ke-5, 2004, h.195.

<sup>84</sup>*Ibid.*



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjanya. Mekanisme pemberian pesangon sendiri diatur dalam sejumlah peraturan dan kebijakan pemerintah. Seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No.Kep150/Men/2000<sup>85</sup>.

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 156 mengatur ketentuan dari kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang terkenapemutusan hubungan kerja. Perhitungan uang pesangon sebagai berikut<sup>86</sup>:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, satu bulan upah.
- b. Masa kerja 1 tahun/lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- c. Masa kerja 2 tahun/lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- d. Masa kerja 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- e. Masa kerja 4 tahun/lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- f. Masa kerja 5 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- g. Masa kerja 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h. Masa kerja 7 tahun/lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- i. Masa kerja 8 tahun/lebih, 9 bulan upah.

Nilai penghargaan masa kerja yang diterima pekerja jika di-PHK sebagai berikut<sup>87</sup>:

- a. 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- b. 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- c. 9 tahun/lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.

<sup>85</sup>D. Danny Simanjuntak, *Op.Cit*, h.55.

<sup>86</sup>Rocky Marbun, *Op.cit*, h.128-129.

<sup>87</sup>Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, (Jakarta: Visimedia, 2009), h.66.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. 12 tahun /lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- e. 15 tahun/lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- f. 18 tahun/lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- g. 21 tahun/lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h. 24 tahun/lebih, 10 bulan upah.

Sementara itu, uang penggantian hak yang seharusnya diterima adalah sebagai berikut<sup>88</sup>:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, tetapi diberikan kepada pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena kesalahan berat atau mengundurkan diri dihitung berdasarkan masa kerja (Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 18 KEP-04/29/2004).
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, misalnya uang pisah.

Adapun komponen upah digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terdiri atas dua komponen, yaitu<sup>89</sup>:

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap.

<sup>88</sup>Rocky Marbun, *Op.cit*, h.129-130.

<sup>89</sup>Djumialdji, *Op.cit*, h.58.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit diterima, maka Pihak Perusahaan dan Pekerja membuat perjanjian bersama, akan tetapi perjanjian tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan masih ada hak-hak pekerja yang belum diberikan sesuai dengan perjanjian bersama tersebut, Pekerja tidak melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI) sehingga tidak adanya kepastian hukum kepada pihak pekerja. Eksekusi perjanjian bersama dari pengadilan negeri tidak dapat dilaksanakan karena pihak pekerja belum mengajukan eksekusi atas perjanjian bersama tersebut.
2. Faktor yang penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah meliputi faktor hukum, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal diantaranya jumlah mediator tidak sesuai dengan jumlah kasus yang ditangani di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dan ruang mediasi tripartit khusus sarana prasarana di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak berjumlah hanya satu sementara pekerja yang berselisih berjumlah seratus

orang lebih. Sedangkan faktor eksternal adalah kesadaran hukum dari perusahaan untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku.

## B. Saran

Berdasarkan Hasil penelitian dan Kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak disarankan sebagai berikut:
  - a. Hendaknya dalam melaksanakan mediasi pada perundingan tripartit sebaiknya mengajukan permohonan penambahan ruang sidang agar banyaknya kasus yang ditangani dapat melanjarkan jalannya persidangan.
  - b. Hendaknya dalam menjalankan tugas menindaklanjuti kembali visi dan misi terutama dalam meningkatkan aksesibilitas pelayanan sosial, mencegah dan menangani masalah sosial serta memfasilitas pembentukan sumber daya tenaga kesejahteraan sosial.
2. Pihak perusahaan, hendaknya lebih bijaksana dalam membuat kebijakan atau memutuskan. Karena banyaknya rakyat yang menggantungkan ekonominya sehingga tujuan yang akan dicapai tidak menimbulkan kerugian bagi banyak orang. Selain itu perusahaan dapat menjelaskan status pekerjaan pekerja jika memang ada yang akan habis kontrak kerjanya hal ini dilakukan agar mengurangi kesalahpahaman dan kesiapan bagi pekerja. Kepada pihak karyawan, hendaknya lebih memahami



peraturan perundang-undangan agar tidak mudah hak-hak yang harus didapat dilanggar, karena sebenarnya posisi buruh/pekerja berada pada posisi yang lemah dalam hubungan industri. Hal ini diantisipasi jika pekerja menuntut keadilan dapat menyertakan bukti status pekerjaanya kepada pihak perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### Buku

- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul R Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Indeks.
- Abdulkadir Muhammad,. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT.Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Amiruddin & Zainal Asikin. 2016. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Andi Prastowo. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*,. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- As'Adi. 2012. *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Asri Widjayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- D. Danny Simanjuntak. 2014. *PHK dan Pesangon Karyawan*. Jakarta:Gramedia.
- Djam'anSatori dan Aan Komariah. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Edy Sutrisno Sidabutar. 2007. *Pedoman Penyelesaian PHK*. Tangerang: Elpress.
- Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Iswi Hariyani, Cita Yustisia Sefiani & R.Serfianto D.Purnomo. 2018. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Jakata: PT. Gramedia.
- Lalu Husni. 2015. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- M.DjuandiGhony & Fauzan Almanshur. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Much Nurachmad. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia.
- Payaman J. Simanjuntak. 2009. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Priyatna Abdulrasyid. 2018. *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)*. Jakarta. PT: Fikahati Aneska.
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Rocky Marbun. 2013. *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visi Media.
- Ronny Hanitijo Soemitro. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sendjun H. Manulang, 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo. 2009. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta : Liberty.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati Irianto & Shidarta. 2017. *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*. Jakarta: Yayasan Pusaka Obor Indonesia.
- Zaeni Asyhadie. 2014. *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Internet

- Abd Latip, Lu'luaiily, Ainiyah. 2018. Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan, *Jurnal Kompetensi*. Vol.2 No.2.
- Agus Susianto. 2012. penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tripartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentk perjanjian bersama di kabupaten klaten, *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 3 (2).
- Akbar Pradima, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan, *Jurnal Ilmu Hukum*, 9 (17)
- Andry Sugiantri, Solechan, Suhartoyo. 2016. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. *Jurnal Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2.
- Dahlia dan Agatha Jumiati. 2011. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004*, Wacana Hukum, Vol. IX (2).
- Darwis Anatami. 2015. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, 10 (2).
- Erni Dwita Silambi. 2013. Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua). *Jurnal Universitas Masamus Merauke*. 2(1)
- I Made Winky Hita Paramartha. 2018. Kekuatan Hukum Mediasi Sebagai Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Pertanahan. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol. 7, No. 3, Mei.
- Lusy KurniaFebriana, Rachmad Budiono, & Ratih Dheviana Puru. 15. Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang), *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Vol.2, No.2.
- Muslikhudin. 2011. *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*), PHI/PHK BP3TK.
- Pristika Handayani, Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Batam, *Jurnal Lex Librum*, 4 (1).
- Sri Zuhartati. 2010, Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja dengan Karyawan Perusahaan, *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol.1, No.1, April.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagai persyaratan skripsi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya melakukan penelitian tentang “PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DI TERIMA OLEH PARA PIHAK”. Dengan ini mengharap bantuan bapak/ibu berkenan mengisi kuisisioner yang saya sediakan sebagaimana terlampir.

Perlu saya sampaikan bahwa hasil pengisian kuisisioner ini bersifat ilmiah yang semata-mata digunakan untuk keperluan penulisan skripsi. Demikian atas bantuan dan berkenannya bapak/ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

**Inisial** :

**Pekerjaan** :

**Pendidikan terakhir** :

### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut anda paling cocok dan mewakili pendapat anda.

1. Apakah saudara pernah bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
  - a. Ya
  - b. Tidak
2. Sudah berapa lama saudara bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
  - a. < 1 tahun
  - b. Lebih dari 1 tahun
3. Apakah selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi saudara mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMR?
  - a. Ya
  - b. Tidak
4. Apakah selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi saudara mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan perjanjian kerja ?
  - a. Ya
  - b. Tidak



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Apakah saudara mendapatkan fasilitas berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
  - a. Ya
  - b. Tidak
6. Apa status perjanjian kerja saudara selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi tersebut?
  - a. PKWT
  - b. PKWTT
7. Apakah saudara Outsourcing?
  - a. Ya
  - b. Tidak
8. Apakah ada perjanjian kerja antara saudara dengan PT. Siak Pertambangan Energi tersebut?
  - a. Ya
  - b. Tidak
9. Berapa lama perjanjian kerja antara saudara dengan PT. Siak Pertambangan Energi tersebut?
  - a. Lebih dari 2 tahun
  - b. Kurang dari 2 tahun
10. Apakah saudara mengetahui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
  - a. Ya
  - b. Tidak
11. Apakah saudara mengetahui Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
  - a. Ya
  - b. Tidak
12. Apakah saudara mendapatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi?
  - a. Ya
  - b. Tidak
13. Apakah perusahaan memberikan kompensasi uang pesangon sesuai dengan isi perjanjian bersama?
  - a. Ya
  - b. Tidak
14. Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Siak Pertambangan Energi dilakukan secara serentak?
  - a. Ya
  - b. Tidak



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Apakah saudara dan rekan-rekan saudara pada awalnya menyelesaikan kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Siak Pertambangan Energi melalui bipartit?
  - Ya
  - Tidak
- Apakah saudara dan rekan-rekan saudara dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Siak Pertambangan Energi mencapai kesepakatan pada tahap bipartit?
  - Ya
  - Tidak
- Jika tidak mencapai kesepakatan, Apakah saudara dan rekan-rekan saudara melanjutkan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi kepada Dinas Tenaga Kerja setempat (tripartit)?
  - Ya
  - Tidak
- Apakah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi di selesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat dengan cara mediasi?
  - Ya
  - Tidak
- Apakah saudara puas dengan mekanisme penyelesaian perselisihan dengan mediator dinas tenaga kerja setempat?
  - Ya
  - Tidak
- Apakah dalam perundingan mediator mendorong saudara untuk menyampaikan aspirasi dalam kasus yang saudara alami?
  - Ya
  - Tidak
- Apakah mediator dalam perundingan menyampaikan dan merumuskan usulan pihak pekerja kepada pihak perusahaan melalui bahasa yang baik dan sesuai yang saudara harapkan?
  - Ya
  - Tidak
- Apakah mediator dalam perundingan juga melakukan pertemuan terpisah dengan pihak pekerja dan pihak perusahaan untuk menghindari sikap emosional?
  - Ya
  - Tidak
- Apakah terjadi kesepakatan dalam perundingan antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi yang diselesaikan pada Dinas Tenaga Kerja setempat?





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Ya
  - b. Tidak
24. Apakah anjuran tripartit yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi diterima oleh para pihak yang bersengketa?
- a. Ya
  - b. Tidak
25. Apakah dibuat perjanjian bersama antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pihak yang berselisih setelah anjuran tripartit diterima oleh para pihak?
- a. Ya
  - b. Tidak
26. Apakah perjanjian bersama yang telah dibuat dalam perundingan antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi telah dilaksanakan oleh pihak perusahaan?
- a. Ya
  - b. Tidak
27. Apakah saudara dan rekan-rekan saudara mengajukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial?
- a. Ya
  - b. Tidak

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR WAWANCARA PEKERJA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI

1. Apakah saudara pernah bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
2. Sejak kapan saudara bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
3. Sudah berapa lama saudara bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
4. Apakah saudara mendapatkan gaji yang sesuai selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
5. Apakah saudara mendapatkan tunjangan yang sesuai selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
6. Apakah saudara mendapatkan fasilitas berupa jaminan kesehatan selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
7. Apa status saudara selama bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi tersebut?
8. Apakah saudara Outsourcing?
9. Apakah ada perjanjian kerja antara saudara dengan PT. Siak Pertambangan Energi tersebut?
10. Berapa lama perjanjian kerja antara saudara dengan PT. Siak Pertambangan Energi tersebut?
11. Apakah saudara mengetahui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
12. Apakah saudara mengetahui Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
13. Apakah saudara mendapatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi?
14. Kenapa dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh PT. Siak Pertambangan Energi terhadap saudara?
15. Kapan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Siak Pertambangan Energi terhadap saudara?
16. Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Siak Pertambangan Energi dilakukan secara serentak?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

17. Bagaimana tanggapan saudara terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Siak Pertambangan Energi?
18. Apakah saudara dan rekan-rekan saudara pada awalnya menyelesaikan kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Siak Pertambangan Energi melalui bipartit?
19. Bagaimana hasil perundingan bipartit antara pekerja yang di PHK dengan PT. Siak Pertambangan Energi?
20. Apakah saudara dan rekan-rekan saudara dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Siak Pertambangan Energi mencapai kesepakatan pada tahap bipartit?
21. Jika tidak mencapai kesepakatan, Apakah saudara dan rekan-rekan saudara melanjutkan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi kepada Dinas Tenaga Kerja setempat (tripartit)?
22. Apakah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi di selesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat dengan cara mediasi?
23. Apakah saudara puas dengan mekanisme penyelesaian perselisihan dengan mediator dinas tenaga kerja setempat?
24. Apakah dalam perundingan mediator mendorong saudara untuk menyampaikan aspirasi dalam kasus yang saudara alami?
25. Apakah mediator dalam perundingan menyampaikan dan merumuskan usulan pihak pekerja kepada pihak perusahaan melalui bahasa yang baik dan sesuai yang saudara harapkan?
26. Apakah mediator dalam perundingan juga melakukan pertemuan terpisah dengan pihak pekerja dan pihak perusahaan untuk menghindari sikap emosional?
27. Bagaimana hasil perundingan tripartit antara pekerja yang di PHK dengan PT. Siak Pertambangan Energi?
28. Apakah terjadi kesepakatan dalam perundingan antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi yang diselesaikan pada Dinas Tenaga Kerja setempat?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29. Apakah anjuran tripartit yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi diterima oleh para pihak yang bersengketa?
30. Apakah dibuat perjanjian bersama antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pihak yang berselisih setelah anjuran tripartit diterima oleh para pihak?
31. Apakah perjanjian bersama yang telah dibuat dalam perundingan antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi telah dilaksanakan oleh pihak perusahaan?
32. Apakah perusahaan memberikan kompensasi uang pesangon sesuai dengan isi perjanjian bersama?
33. Berapa pesangon yang harus saudara terima dari PT. Siak Pertambangan Energi?
34. Apakah saudara dan rekan-rekan saudara mengajukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial?
35. Jika tidak mengajukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial, apa alasan saudara terhadap hal tersebut?





## DAFTAR WAWANCARA DINAS TENAGA KERJA

1. Benarkah terjadi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak?
2. Apakah alasan terjadinya sengketa antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi?
3. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Siak Pertambangan Energi di benarkan oleh hukum?
4. Tindakan-tindakan awal seperti apa yang dilakukan dinas tenaga kerja setelah mendapat pengajuan kasus dalam upaya menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi?
5. Apa saja metode penyelesaian sengketa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi?
6. Upaya apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Siak dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya pada kasus pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi?
7. Hambatan apa saja yang dialami Dinas Tenaga Kerja Siak dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya pada kasus pekerja dengan PT. Siak Pertambangan Energi?
8. Apa anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Siak dari hasil mediasi antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja?
9. Apakah para pihak menerima anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak?
10. Apa hak yang harus diterima oleh pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi?
11. Apakah PT. Siak Pertambangan Energi memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak?
12. Jika Tidak tidak sesuai, apa alasan PT. Siak Pertambangan Energi tidak memberikan hak-hak tersebut?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Adakah upaya lain dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam menyelesaikan apabila PT. Siak Pertambangan Energi tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai anjuran yang dikeluarkan?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## DAFTAR WAWANCARA DENGAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA SIAK

1. Apakah saudara Mediator dalam kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja?
2. Apakah Saudara memanggil kedua pihak yaitu pekerja dengan pihak PT. Siak Pertambangan energi?
3. Bagaimana cara saudara menghadirkan pihak terkait?
4. Bagaimana mekanisme saudara dalam menjalankan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pihak PT. Siak Pertambangan energi?
5. Bagaimana tahap awal yang saudara lakukan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dengan pihak PT. Siak Pertambangan energi?
6. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Siak Pertambnga Energi kepada pekerja benar berdasarkan hukum?
7. Apakah saudara menemui hambatan dalam menghadirkan pihak terkait?
8. Apakah saudara menjelaskan maksud, tujuan, dan sifat perundingan tripartit kepada para pihak?
9. Apakah saudara menemui hambatan dalam menjelaskan maksud, tujuan, dan sifat perundingan tripartit kepada pekerja dengan pihak PT. Siak Pertambangan energi?
10. Apakah saudara membuat aturan pelaksanaan perundingan tripartit bersama pekerja dengan pihak PT. Siak Pertambangan energi?
11. Apakah saudara menemui hambatan dalam membuat aturan pelaksanaan perundingan tripartit bersama pekerja dengan pihak PT. Siak Pertambangan energi?
12. Apakah pekerja dengan pihak PT. Siak Pertambangan Energi yang berselisih menghadiri mediasi? Dan memiliki itikad untuk berdamai, jika ya/tidak bagaimana reaksi kedua belah pihak?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Apakah pihak perusahaan mengetahui kewajiban-kewajibannya dalam perjanjian bersama yang telah dibuat? Seperti apa tindakan perusahaan dalam menyelesaikan kewajiban tersebut?
14. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian perselisihan kasus pekerja dengan PT. Siak Pertambangan energi?
15. Apakah landasan saudara dalam membuat anjuran atau perjanjian bersama antara pekerja dengan PT. Siak Pertambangan energi?
16. Apa yang dianjurkan dalam persoalan tersebut?
17. Apa hak-hak yang harus diterima oleh pekerja ?
18. Apakah hak-hak pekerja dijalankan oleh PT. Siak Pertambangan Energi sesuai dengan anjuran/perjanjian bersama yang dikeluarkan?





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## DAFTAR WAWANCARA DENGAN HRD PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI

1. Apakah saudara bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
2. Sudah berapa lama saudara bekerja di PT. Siak Pertambangan Energi?
3. Apakah posisi pekerjaan saudara dan gambaran pekerjaan saudara di PT. Siak Pertambangan Energi?
4. Apakah saudara memahami Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
5. Apakah saudara memahami Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
6. Apakah pada tahun 2015 PT. Siak Pertambangan Energi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja?
7. Mengapa PT. Siak Pertambangan energi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja?
8. Kapan PT. Siak Pertambangan energi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja?
9. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan secara serentak oleh PT. Siak Pertambangan energi?
10. Berapa jumlah pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Siak Pertambangan Energi?
11. Apakah saudara mengetahui tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan PT. Siak Pertambangan energi?
12. Apakah PT. Siak Pertambangan energi dengan pekerja dalam menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) telah melakukan tahap bipartit?
13. Apakah PT. Siak Pertambangan energi dengan pekerja dalam menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam tahap bipartit telah mencapai kesepakatan?
14. Jika tidak mencapai kesepakatan, Apakah pekerja melanjutkan ke tahap tripartit?
15. Apakah saudara mengetahui tentang jalur perundingan tripartit?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

16. Apa saja tuntutan yang umumnya diajukan oleh pekerja terhadap PHK yang dilakukan perusahaan?
17. Apakah dinas tenaga kerja melalui mediator mengupayakan jalan tengah kedua pihak untuk berdamai?
18. Bagaimana hasil perundingan pada tahap tripartit antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Setempat?
19. Apakah PT. Siak Pertambangan Energi menerima anjuran Dinas Tenaga Kerja Setempat?
20. Apakah terjadi perjanjian bersama antara pekerja dan perusahaan?
21. Apakah saudara mengetahui tentang perjanjian bersama yang telah dibuat, di tanda tangani dan di sepakati antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Setempat?
22. Apakah pihak perusahaan telah mengupayakan tercapainya perjanjian bersama? Seperti apa upaya yang dilakukan perusahaan?
23. Apakah perusahaan memberikan uang pesangon (UP) sesuai dengan perjanjian bersama? Berapa banyaknya uang pesangon yang diberikan kepada pihak pekerja yang menerima PHK?
24. Apakah perusahaan memberikan uang penghargaan masa kerja (UPMK) sesuai dengan undang-undang? Berapa banyaknya UPMK yang diberikan kepada pihak pekerja yang menerima PHK?

UIN SUSKA RIAU





PEMERINTAH KABUPATEN SIAK  
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KOMPLEK PERKANTORAN PEMDA SIAK - SUNGAI BETUNG TELP DAN FAX (0764) 20430

SIAK SRI INDRAPURA

Siak Sri Indrapura, 27 Mei 2015

567/Disosnakertrans/V/2015/ 614

1 (satu) berkas

**ANJURAN**

Kecamatan Siak

Sehubungan dengan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang Perselisihan Hak antara Sdr. Mardiansyah, dkk yang totalnya berjumlah sebanyak 136 pekerja dengan Pengusaha PT. Siak Pertambangan Energi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Industrial (PPHI), Mediator mengeluarkan Anjuran;

Sebagai bahan pertimbangan, Mediator perlu mendengarkan keterangan kedua belah pihak yang berselisih sebagai berikut:

**A. KETERANGAN PEKERJA :**

Bahwa perselisihan ini dikarenakan masih ada hak-hak 136 pekerja PT. Siak Pertambangan Energi yang belum dibayarkan oleh pengusaha padahal pada waktu sebelumnya hak-hak tersebut selalu lancar dibayarkan oleh pengusaha, namun pada saat sekarang hak-hak yang seharusnya telah diterima pekerja masih belum dibayarkan oleh pengusaha, sementara hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan telah berakhir pada tanggal 30 April 2015;

Bahwa pekerja menuntut rapel kenaikan gaji atas penyesuaian upah sektor pertambangan dan Migas tahun 2015, beserta bonus tahunan dan uang pengganti santunan pekerja migas atau hak-hak lain yang disamakan dengan hal tersebut agar dapat dibayarkan kepada 136 pekerja, sebagaimana hal tersebut juga telah dituangkan dalam Peraturan Perusahaan PT. Siak Pertambangan Energi yaitu;

a. pasal 27 yang berbunyi bahwa:

"Setiap tahun Pengusaha memberikan jasa karya / insentif / bonus kepada Karyawan apabila pengusaha memperoleh keuntungan, dan Pengaturan besarnya Jasa Karyawan / Insentif/ Bonus ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan prestasi kerja masing-masing Karyawan dan kemampuan Perusahaan;

b. pasal 59 ayat 4 yang berbunyi bahwa:

"Untuk Karyawan Kontrak (PKWT) akan diberikan uang pengganti Santunan Pekerja Migas yang besarnya di tentukan berdasarkan kondisi dan kemampuan Perusahaan melalui Surat Keputusan Direksi atas persetujuan Komisaris"

Bahwa pekerja sangat berharap kepada perusahaan untuk dapat segera membayarkan semua hak-hak pekerja, dan pekerja juga berharap agar pihak Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dapat memediasi ini sesuai

Hak Cipta Militer  
1. Dilarang Diinjak  
a. Pengutipan  
b. Pengutipan  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

## B. KETERANGAN PENGUSAHA :

1. Bahwa pihak perusahaan akan melakukan penghitungan terhadap hak-hak dari 136 pekerja, baik berupa Bonus, Santunan Pekerja Migas atau Uang Pisah serta hak-hak lainnya sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada pekerja atas berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja sebagaimana yang telah biasa dilakukan perusahaan sebelumnya;

2. Bahwa pihak perusahaan membenarkan apa yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan PT. Siak Pertambangan Energi terutama pasal 27 yang berbunyi bahwa "Setiap tahun Pengusaha memberikan jasa karya / insentif / bonus kepada Karyawan apabila pengusaha memperoleh keuntungan, dan Pengaturan besarnya Jasa Karyawan / Insentif/ Bonus ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan prestasi kerja masing-masing Karyawan dan kemampuan Perusahaan;

3. Bahwa perusahaan juga membenarkan apa yang sudah terdapat dalam Peraturan Perusahaan PT. Siak Pertambangan Energi pasal 59 ayat 4 berbunyi bahwa "Untuk Karyawan Kontrak ( PKWT ) akan diberikan uang pengganti Santunan Pekerja Migas yang besarnya di tentukan berdasarkan kondisi dan kemampuan Perusahaan melalui Surat Keputusan Direksi atas persetujuan Komisaris"

4. Bahwa penghitungan yang akan dilakukan perusahaan terhadap hak-hak 136 pekerja yang belum dibayarkan perusahaan tersebut akan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan peraturan yang berlaku;

5. Bahwa pihak pengusaha sangat meminta agar semua pekerja memberi ruang waktu kepada perusahaan dalam melakukan penghitungan terhadap hak-hak pekerja, sebelum hak-hak tersebut dibayarkan, meskipun hubungan kerja telah berakhir pada tanggal 30 April 2015 kemaren agar tidak terjadi kekeliruan dalam penghitungan hak-hak pekerja;

6. Bahwa pihak perusahaan juga meminta agar perselisihan hak ini tetap mendapat petunjuk dan arahan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak selaku Instansi Teknis yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, sehingga tidak ada salah satu pihak yang dirugikan;

## C. PERTIMBANGAN HUKUM DAN KESIMPULAN MEDIATOR :

1. Menimbang bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak (yang selanjutnya disebut Mediator Hubungan Industrial) telah melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial berdasarkan surat permohonan pencatatan perselisihan dan lampiran Risalah Perundingan Bipartit antara Pekerja dan PT. Siak Pertambangan Energi yang disampaikan oleh Pekerja PT. Siak Pertambangan Energi atas nama Mardiansyah, dkk dengan total jumlah pekerja sebanyak 136 pekerja pada tanggal 29 April 2015 perihal Permohonan Pencatatan hubungan Industrial, yang ditujukan kepada Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak, dimana surat tersebut telah diterima pada tanggal 30 April 2015;

2. Menimbang bahwa Mediator telah mengadakan sidang mediasi pada tanggal 04 Mei 2015 dan 11 Mei 2015 serta mendapatkan keterangan sepenuhnya dari pihak Perusahaan serta Perwakilan dari 136 pekerja dan para pihak telah hadir memenuhi panggilan dari Mediator dan setelah dipanggil dengan patut maka

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





semua keterangan dan dokumen pendukung perselisihan dari para pihak dipandang cukup;

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Menimbang bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Pekerja dengan pengusaha adalah perbedaan pendapat mengenai pelaksanaan hak. Berdasarkan hal tersebut, jenis perselisihan dimaksud merupakan perselisihan Hak sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Menimbang keterangan yang disampaikan perwakilan pekerja bahwa masih ada hak-hak 136 pekerja yang belum dibayarkan oleh pengusaha padahal pada waktu sebelumnya hak-hak tersebut selalu lancar dibayarkan oleh pengusaha, namun pada saat sekarang hak-hak yang seharusnya telah diterima pekerja masih belum dibayarkan oleh pengusaha, sementara hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan telah berakhir pada tanggal 30 April 2015;
5. Menimbang keterangan yang disampaikan perwakilan pekerja bahwa pekerja menuntut agar bonus, uang pengganti santunan pekerja migas atau hak-hak lain yang disamakan dengan hal tersebut termasuk rapel kenaikan gaji atas penyesuaian upah sektor pertambangan dan Migas tahun 2015 agar dapat dibayarkan kepada 136 pekerja;
6. Menimbang keterangan yang disampaikan perwakilan pekerja bahwa pekerja sangat berharap kepada perusahaan untuk dapat membayarkan semua hak-hak pekerja, dan pekerja juga berharap agar pihak Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dapat membantu perselisihan ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
7. Menimbang keterangan yang disampaikan pengusaha bahwa perusahaan akan melakukan penghitungan terhadap hak-hak 136 pekerja baik berupa Bonus, Santunan Pekerja Migas atau Uang Pisah serta hak-hak lainnya sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada pekerja atas berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja sebagaimana yang telah biasa dilakukan perusahaan sebelumnya;
8. Menimbang keterangan yang disampaikan pengusaha bahwa penghitungan yang akan dilakukan perusahaan terhadap hak-hak 136 pekerja yang belum dibayarkan perusahaan akan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan peraturan yang berlaku;
9. Menimbang keterangan yang disampaikan pengusaha bahwa pihak pengusaha sangat meminta agar pekerja memberi ruang waktu kepada perusahaan dalam melakukan penghitungan terhadap hak-hak pekerja, sebelum hak-hak tersebut dibayarkan, meskipun hubungan kerja telah berakhir pada tanggal 30 April 2015 kemarin;
10. Menimbang keterangan yang disampaikan pengusaha bahwa pihak perusahaan juga meminta agar perselisihan hak ini tetap mendapat petunjuk dan arahan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak selaku Instansi Teknis yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, sehingga tidak ada salah satu pihak yang dirugikan;
11. Menimbang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER/04/MEN/II/2009 tentang Tentang Pencabutan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-27/MEN/2000 Tentang Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi Pasal 3 yang berbunyi yaitu : "Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi yang akan memberikan santunan kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu dapat mengaturnya di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";





12. Menimbang Peraturan Perusahaan PT. Siak Pertambangan Energi untuk periode 2014 -2016:

a. pasal 27 yang berbunyi bahwa:

"Setiap tahun Pengusaha memberikan jasa karya / insentif / bonus kepada Karyawan apabila pengusaha memperoleh keuntungan, dan Pengaturan besarnya Jasa Karyawan / Insentif/ Bonus ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan prestasi kerja masing-masing Karyawan dan kemampuan Perusahaan;

b. pasal 59 ayat 4 yang berbunyi bahwa:

"Untuk Karyawan Kontrak ( PKWT ) akan diberikan uang pengganti Santunan Pekerja Migas yang besarnya di tentukan berdasarkan kondisi dan kemampuan Perusahaan melalui Surat Keputusan Direksi atas persetujuan Komisaris"

13. Menimbang bahwa sesuai ketentuan Pasal 96 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa " Tuntutan pernayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak";

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan diatas, guna menyelesaikan perselisihan yang timbul antara kedua belah pihak tersebut, Mediator :

### MENGANJURKAN

1. Agar Pihak Pengusaha PT. Siak Pertambangan Energi segera membayarkan hak-hak 136 pekerja (Mardiansyah, dkk.) diantaranya sebagai berikut:
  - a. Jasa Karyawan/Insentif/Bonus
  - b. Uang Pengganti Santunan Pekerja Migas
  - c. Rapel Kenaikan Gaji tahun 2015
  - d. Hak-hak lainnya
2. Agar Sdr. Mardiansyah, dkk., menerima pembayaran atas hak-hak yang belum dibayarkan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perusahaan dan Anggaran Dasar PT. Siak Pertambangan Energi.
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis atas Anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima Anjuran ini.

Demikian Anjuran ini disampaikan untuk diketahui dan menjadi maklum, atas perkenan Saudara diucapkan terima kasih ;

### MENGETAHUI:

KEPALA DINAS SOSIAL, TENAGA  
KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN SIAK

**Dr. H. NURMAN SYAH, M.Si**  
Pemimpin Utama Muda  
NIP. 19590910 198903 1 004

MEDIATOR  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

**JOHNYARTO SIHOMBING, SH**  
NIP. 19810502 201102 1 002

MEDIATOR  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

**KARTONO, S.Psi**  
NIP. 19800421 201001 1 010

SEMBUSAN ; disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Siak di Siak Sri Indrapura ;
2. Ketua DPRD Kabupaten Siak di Siak Sri Indrapura ;
3. Panitera/Sekretaris Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru di Pekanbaru ;
4. Pertinggal ;

...





4	EKO HARIADI	SR. ELECTRIC	6,231,277		
5	DEFRI ELFI HANDRA	TRANSPORT COORD	13,697,944		
6	FIRDAUS	TOOL PUSHER	8,121,277		
7	WASRI	TOOL PUSHER	8,121,277		
8	SOFYAN HENDRI	TOOL PUSHER	8,121,277		
9	ANDI SYAHPUTRA	DRILLER	6,622,777		
10	AMA SURYA	DRILLER	6,137,777		
11	ALVAN NURSYAH	SENIOR HES OFFICER	6,238,777		
12	AZWAR	HES OFFICER	6,231,277		
13	ZULFAHMI, ST	HES OFFICER	6,231,277		
14	RADHA ERLANGGA	ASSET SUPERVISOR	1,690,277		
15	FADIL BIT	FIELD ASSET STAFF	5,691,277		
16	SYAROMAN	CHIEF SECURITY	4,247,152		
17	INDRA GUNAWAN	OPERATION CLERK	6,231,277		
18	MARZAINI	DRIVER RIG	6,275,277		
19	MORAFIA	DRIVER RIG	6,636,277		
20	GANTI TANJUNG	MAINTENANCE CLERK	3,828,277		
21	KHAIZER AMRI	MAINTENANCE CLERK	6,093,777		
22	JUNAIDI (OC)	MATERIAL MAN	3,902,527		
23	FIRMAN HASIBUAN	MATERIAL MAN	4,458,360		
24	EDHI FITRI. M	MATERIAL MAN	3,902,527		
25	GATOT R. H	WELDER	3,430,027		
26	FIRMAN SYAH	WELDER	3,181,527		
27	M.YUSRIZAL	DERRICKMAN	4,361,944		
28	SUMARWAN	DERRICKMAN	3,585,277		
29	PRANGWO	DERRICKMAN	3,585,277		
30	HENDRI (F)	FLOORMAN	3,430,027		
31	JOE HELDRIN	FLOORMAN	3,430,027		
32	SYAMSUL EFFENDI	FLOORMAN	3,423,277		

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



33	M. FAUZI	FLOORMAN	3,423,277
34	SUDIRMAN	FLOORMAN	4,154,944
35	FAIZAL	FLOORMAN	3,979,944
36	DEDI ISWANDI	FLOORMAN	4,154,944
37	EMRIZAL	FLOORMAN	4,154,944
38	BURHANIS ARFAN	FLOORMAN	3,423,277
39	HARYONO SUIJONO	ROUSTABOUT	3,254,527
40	INPRAWON	ROUSTABOUT	3,254,527
41	MISRAT	ROUSTABOUT	3,254,527
42	MUHAMMAD RIZUAN	ROUSTABOUT	3,783,277
43	SUTRISNO	ROUSTABOUT	3,450,777
44	SAID WAWAN K	MOTORMAN	3,892,194
45	ARMIDI	RIG CLERK	3,181,527
46	M. MASKUR	RIG CLERK	3,430,027
47	M. ARIS	RIG CLERK	3,175,277
48	IRWANTO (M)	MECHANIC	3,450,277
49	DEDY HARYANTO	MECHANIC	3,450,277
50	BAMBANG TRITAMTOM	MECHANIC	4,008,610
51	MUSTAFA	MECHANIC	3,758,610
52	ZUARMAN	MECHANIC	3,568,110
53	SANG AJI	MECHANIC	3,450,277
54	AGUSRIJIN	MOTORMAN	3,200,527
55	YAN KAMILIJIN	MOTORMAN	3,893,444
56	MELKA	MOTOKMAN	3,893,444
57	M. AZHARI	ELECTRICIAN	3,430,027
58	SUNARTO	ELECTRICIAN	3,430,027
59	SUDARMAN	ELECTRICIAN	3,913,610
60	HENDRA NOPIK	TANDEM OPERATOR	3,457,027
61	ISMET EFFENDI	TANDEM OPERATOR	3,457,027

Handwritten signatures and initials corresponding to the table entries, numbered 33 through 61.

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Handwritten signature at the bottom right.





62	AHMAD RAIS	TANDEM SWAMPER	3,200,527
63	M. ARI	TANDEM OPERATOR	3,457,027
64	DEDDY SUSANTO	TANDEM SWAMPER	3,715,110
65	GAVALY	FOCO OPERATOR	3,490,777
66	ALKHURRI	FOCO OPERATOR	3,490,777
67	SYAFRIZAL	FOCO OPERATOR	3,490,777
68	KHAIDIR	FOCO SWAMPER	3,200,527
69	LUKMAN HAKIM	FOCO SWAMPER	3,200,527
70	EKO SUMANTRI	FOCO SWAMPER	3,200,527
71	JAINURIN	VACUUM OPERATOR	3,457,027
72	SAPRIADI	VACUUM OPERATOR	3,457,027
73	SYAHRIL	VACUUM OPERATOR	3,457,027
74	KASLI	VACUUM SWAMPER	3,084,777
75	FERI IRAWAN	VACUUM SWAMPER	3,875,944
76	BENI CHANDRA	VACUUM SWAMPER	3,715,110
77	TENGKU FADLY	VACUUM SWAMPER	2,969,027
78	DEDI HERMANSYAH	VACUUM SWAMPER	2,808,777
79	M. RASYID	CAMP SERVICE	3,193,777
80	ALFIAN	CAMP SERVICE	3,193,777
81	SUKAMAT	CAMP SERVICE	3,193,777
82	DE'A EFFENDI	CAMP SERVICE	3,193,777
83	IKHWANDI	SECURITY	3,193,777
84	MARSEL	SECURITY	3,193,777
85	AKHMADI LUBIS	SECURITY	3,193,777
86	ADANI	SECURITY	3,193,777
87	NAZARUDIN	SECURITY	3,193,777
88	RAMLI SINGGANGGA	SECURITY	3,193,777
89	SYAHRIL	SR TOOL PUSHER	11,080,277
90	YUL HENDRA	TOOL PUSHER	8,617,944

Handwritten signatures and initials corresponding to the employee list, numbered 62 to 90.

1. Diarung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Diarung mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



91	YATMIN	TOOL PUSHER	8,121,277
92	TENGKU WAN ISMAN	TOOL PUSHER	7,525,277
93	LENI HENDRA	RIG DRIVER	6,636,277
94	HERI ANDIKA	HES OFFICER	6,231,277
95	ZULKHAIRI ARFAN	HES OFFICER	7,911,277
96	ZUANDES	DRILLER	6,622,777
97	MFRIZAL RUSLI	DRILLER	8,189,444
98	MUNDAI A	DRILLER	6,622,777
99	IRANSYAH	DERRICKMAN	4,361,944
100	JEMMI	DERRICKMAN	4,361,944
101	SUDARMADI	DERRICKMAN	3,585,277
102	TESHA RUDDIN	TANDEM OPERATOR	5,595,777
103	DARWIN	TANDEM OPERATOR	3,457,027
104	SURYADI	TANDEM OPERATOR	3,457,027
105	RASMAN	MECHANIC	3,450,277
106	NURMA KASIM	MECHANIC	3,450,277
107	TEGO RIAN TO	FLOORMAN	3,430,027
108	SASMITA HARIADI	FLOORMAN	4,162,110
109	SUPRIZAL	FLOORMAN	3,987,110
110	JERRI	FLOORMAN	3,987,110
111	DARMINTO	FLOORMAN	3,765,444
112	IRWAN	FLOORMAN	3,637,110
113	M. ALI	FLOORMAN	3,430,027
114	EDI HAMSAR	FLOORMAN	1,563,277
115	NIPRIKO HERMAN	FLOORMAN	3,962,444
116	JUPRI	FLOORMAN	3,962,444
117	HARIANTO	ELECTRIC	4,162,110
118	PRAYOGO	ELECTRIC	3,987,110
119	MARYONO	ELECTRIC	1,980,444

91		
92		
93		
94		
95		
96		
97		
98		
99		
100		
101		
102		
103		
104		
105		
106		
107		
108		
109		
110		
111		
112		
113		
114		
115		
116		
117		
118		
119		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Handwritten signature and date at the bottom right.





120	MARDIASYAH	RIG CLERK	3,979,944
121	MUHAMMAD HAFID	RIG CLERK	3,979,944
122	M. RAHADANTO SYARI	ROUSTABOUT	3,949,527
123	PIRDAUS PRATAMA	ROUSTABOUT	3,783,277
124	MASLAN	ROUSTABOUT	3,949,527
125	SYOFIYAN	ROUSTABOUT	3,783,277
126	SULTON NUDIN WIBOWO	ROUSTABOUT	2,665,777
127	ROZI	ROUSTABOUT	2,077,027
128	SOLIKIN	TANDEM SWAMPER	3,715,110
129	ULUL AZMI	TANDEM SWAMPER	3,715,110
130	LISMANTO	TANDEM SWAMPER	3,715,110
131	TOMMY GELSAH	MOTORMAN	3,726,777
132	BENI MONSURJI	MOTORMAN	3,611,027
133	DHONI FARNATHA	MOTORMAN	3,726,777
134	AMSORI SURYANA	ACCOUNTING STAFF	6,328,610
135	AZRA'I	GA STAFF	3,276,110
136	YOGI HADIWIBOWO	IT STAFF	3,823,610

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarag mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mediator Hubungan Industrial  
Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Slak

Mengetahui,  
Kabid Hubinsyaker  
Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Kab.Slak

Mediator Hubungan Industrial  
Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Slak

JOHNYARTO SIHOMBING SH  
NIP.19810502 201102 1 002

WAN SRI SAADUN SH MM  
NIP.19681005200012 009

KARTONO S.Pw  
NIP.19800421201001 010



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 23 Mei 2019

: Un. 04/F.I/PP.00.9/5068/2019

: Biasa

: 1 (Satu) Proposal

: **Mohon Izin Riset**

Kepada

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Nama

: TIA RAHMATIKA HAKIM

NIM

: 11527200278

Jurusan

: Ilmu Hukum S1

Semester

: VIII (Delapan)

Lokasi

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak.
2. PT. Siak Pertambangan Energi.
3. Mantan Pekerja PT. Siak Pertambangan Energi

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul  
:PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PT.SIAK  
PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT  
DITERIMA OLEH PARA PIHAK

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor

Dekan



Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag.  
NIP. 19580712 198603 1 005

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
3. Dianggap mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





# PEMERINTAH PROVINSI RIAU

## DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmtsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/23226  
TENTANG

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/5068/2019 Tanggal 22 Mei 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **TIA RAHMATIKA HAKIM**
2. NIM / KTP : **11527200278**
3. Program Studi : **ILMU HUKUM**
4. Jenjang : **S1**
5. Alamat : **PEKANBARU**
6. Judul Penelitian : **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DITERIMA OLEH PARA PIHAK**
7. Lokasi Penelitian :
  1. DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIAK
  2. PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 27 Mei 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Siak
3. Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Siak Sri Indrapura
4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan





# PEMERINTAH KABUPATEN SIAK

## KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Panglima Ghimban/ Rumah Dinas Jabatan Blok. II

SIAK SRI INDRAPURA

Nomor  
Lampiran  
Perihal

070/Kesbangpol/237

### Rekomendasi Riset

Kepada:

- Yth. 1. Kepala Dinas Trasmigrasi dan Tenaga Kerja Kab Siak  
2. Direktur PT.Siak Pertambangan Energi Kab.Siak

di-

Tempat

Memenuhi maksud surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor: 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/23226 tanggal 27 Mei 2019 tentang perihal tersebut diatas, maka kami memberikan Rekomendasi Penelitian kepada Saudara

Nama : TIA RAHMATIKA HAKIM  
NIM : 11527200278  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Jenjang : S1  
Alamat : PEKANBARU  
Judul Penelitian : "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PT.SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DITERIMA OLEH PARA PIHAK".  
Lokasi Penelitian : 1.DINAS TRASMIGRASI DAN TENAGA KERJA KAB.SIAK  
2.PT.SIAK PERTAMBANGAN ENERGI

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan Riset/Pra Riset dan pengumpulan data ini ;
- Pelaksanaan Kegiatan Riset/ Pra Riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dibuat;
- Menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasil Riset/ Pra Riset yang telah dilaksanakan kepada Kantor Kesbang dan Politik Kabupaten Siak dan Instansi yang bersangkutan.

Demikian Rekomendasi ini di berikan, agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini, dan diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : Siak Sri Indrapura  
Pada tanggal : 02 Juli 2019

a.n. **KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA  
DAN POLITIK KABUPATEN SIAK**  
Kasi Kesatuan Bangsa

  
**T. YUSNIZAR, S.Sos**  
NIP. 1981061320021 003

Tembusan disampaikan kepada Yth :

- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru





# PEMERINTAH KABUPATEN SIAK DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

Kompleks Perkantoran Sungai Betung Siak Sri Indrapura - Riau  
Telepon / Fax, (0764)

E-mail : [distransnakerssiak@gmail.com](mailto:distransnakerssiak@gmail.com), Website : [www.siakkab.go.id](http://www.siakkab.go.id)

## SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 46/KPHI/VIII/2019

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wan Sri Saadun, SH, MM

NIP : 19681005 200012 1 009

Jabatan : Kepala Bidang Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial

Unit Kerja : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Instansi : Pemerintah Kabupaten Siak

Dengan ini menyatakan, bahwa:

Nama : Tia Rahmatika Hakim

NIM : 11527200278

Judul Penelitian : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak  
Pertambangan Energi dengan Pekerja setelah Anjuran tripartite  
diterima oleh Pekerja

Jenjang : S-1 (Strata Satu)

Program Studi : Ilmu Hukum UIN SUSKA Pekanbaru

Telah melakukan penelitian di Bidang Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak dan Mahasiswa sebagaimana tersebut diatas sudah diberikan fotocopy berkas kasus PT. Siak Pertambangan Energi. Adapun penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Siak, 22 Agustus 2019

Kepala Bidang Kelembagaan,  
Perselisihan dan Hubungan  
Industrial



Wan Sri Saadun, SH, MM

NIP. 19681005 200012 1 009

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- b. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, dan penyusunan laporan.
- c. Pengutipan tidak mengizinkan penggunaan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# PT SIAK PERTAMBANGAN DAN ENERGI

DRILLING , WORK OVER, ENERGY AND

Jl. Raja Kecil No 53a. - 28671 § 0764 - 20571, ▼ 0764-20572 Siak Sri Indrapura  
ptspe.siak@gmail.com

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 05 / AM / SPE / VII / 2019

Selaku telah dilakukannya penelitian diperusahan kami, dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Rajiman  
Jabatan : Area Manager PT.Siak Pertambangan Energi  
Perusahaan : PT. Siak Pertambangan Energi

Dengan ini menerangkan bahwa saudara Tia Rahmatika Hakim Nim 1527200278 Jurusan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, telah melakukan penelitian tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Siak Pertambangan Energi Dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit Diterima Oleh Para Pihak** waktu kegiatan tanggal 7 Agustus 2019, lokasi kegiatan pada PT. Siak Pertambangan Energi di Siak Sri Indrapura.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Siak Sri Indrapura, 7 Agustus 2019

Area Manager

  
Drs. Rajiman





## PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul *PENYELESAIAN PESELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DITERIMA OLEH PARA PIHAK*,  
yang ditulis oleh :

Nama : **Tia Rahmatika Hakim**  
NIM : 11527200278  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 3 Januari 2020 M  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Firdaus, SH., MH**

Sekretaris  
**Roni Kurniawan, SH., MH**

Penguji I  
**Hj. Nuraini Sahu, SH., MH**

Penguji II  
**Dr. H. Abu Samah, SH., MH**

Kepala Bagian Tata Usaha  
Fakultas Syariah dan Hukum

**Erni, S.Sos., MM**  
NIP. 19680226 199103 2 002

© Hak cipta ini dilindungi undang-undang. UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### SURAT KETERANGAN

Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

**TIA RAHMATIKA HAKIM**  
**11527200278**  
**ILMU HUKUM**  
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**  
**ANTARA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA**  
**SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DI TERIMA OLEH PARA PIHAK**

Pembimbing : **JONI ALIZON, SH., MH**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 6 Januari 2020

Pimpinan Redaksi



**M. Alpi Syahril., SH., MH. CPL**  
**NIP: 19880430 201903 1 010**



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### RIWAYAT HIDUP PENULIS



**TIA RAHMATIKA HAKIM**, lahir di Bangkinang pada tanggal 04 Maret 1997 merupakan anak pertama (1) dari empat (4) bersaudara dari pasangan Ayahanda H. Hakim Ma'arif, SH., MH dan Ibunda Hj. Betty, S.Pi. Penulis memulai pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar di SDN 011 Langgini lulus pada tahun 2009. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Bangkinang Kota dan lulus pada tahun 2012. kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Bangkinang dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis meneruskan Pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Syariah dan Hukum dengan jurusan Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis.

Dalam masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama 2 bulan di Pengadilan Negeri (PN) Bangkinang. Selain itu penulis juga pernah melaksanakan KKN di Desa Senama Nenek, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar selama 45 hari. Atas berkat rahmat Allah Subhanahu wata'ala serta do'a dan dukungan orang-orang tercinta, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **"PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PT. SIAK PERTAMBANGAN ENERGI DENGAN PEKERJA SETELAH ANJURAN TRIPARTIT DITERIMA OLEH PARA PIHAK"** dibawah bimbingan Bapak Joni Alizon, SH., MH. Berdasarkan hasil sidang Munaqosyah Fakultas Syariah dan Hukum pada Jum'at tanggal 27 Desember 2019, penulis dinyatakan **LULUS** serta berhak menyandang gelar Sarjana Hukum (SH).